



ผู้นำสตรีมุสลิมกับการใช้หลักการอิสลามเพื่อแก้ไขความขัดแย้งระดับองค์กร:

กรณีศึกษาผู้นำกลุ่มสตรีมุสลิม 5 กลุ่มในประเทศไทย

FEMALE MUSLIM LEADERS AND THE APPLICATION OF ISLAMIC PRINCIPLES
TO CONFLICT RESOLUTION AT ORGANIZATIONAL LEVEL: CASE STUDIES OF
5 FEMALE MUSLIM LEADERS OF THAILAND

เจนจิรา แสงสุวรรณ^{1*} และอนัส อมาตยกุล²

Chainchira Sangsuwan^{1*} and Anas Amatayakul²

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

¹ Master Degree Student, Institute of Human Rights and Peace Studies (IHRP), Mahidol University, Nakhon Pathom 73170, Thailand

² อ.ดร. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

² Department of Humanities, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University, Nakhon Pathom 73170, Thailand

* Corresponding author, E-mail: jeab.araya2020@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจประสบการณ์ชีวิตในเรื่องการแก้ไขความขัดแย้ง โดยการใช้หลักการอิสลามในองค์กรของผู้นำสตรีมุสลิม จากมุมมองของเจ้าของประสบการณ์ เป็น การศึกษาเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยา เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการและกึ่ง ทางการ กับผู้ให้ข้อมูลทั้ง 5 ราย ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ตามกรอบแนวคิดและทฤษฎีของเบอร์ นาร์ด เมเยอร์ ผลการศึกษาพบว่าผู้นำกลุ่มสตรีมุสลิมมีวิธีการแก้ไขความขัดแย้ง 5 วิธีตามหลักการศาสนา อิสลามจากมหาคัมภีร์อัลกุรอานและอัลหะดีษ สรุปดังนี้ 1) การแก้ไขความขัดแย้งด้านการสื่อสาร ผู้นำ สตรีมุสลิมใช้วิธีการแก้ไขจากอัลหะดีษ เรื่องความจริงใจ ความอ่อนโยน โดยทำตามแบบอย่างของท่าน หลุยอาฮิชะ และหลักการอัลกุรอานเรื่องการคำนึงถึงความเป็นพี่น้องในบทอันนิซาอ์ 2) การแก้ไขความ ขัดแย้งด้านอารมณ์ ผู้นำสตรีมุสลิมใช้วิธีการแก้ไขจากมหาคัมภีร์อัลกุรอานบทอัซซุมร์ เรื่องความอดทน การหลีกเลี่ยงการตอบโต้เมื่อมีอารมณ์ นิ่งเงียบในการแก้ไขด้านอารมณ์ 3) การแก้ไขความขัดแย้งด้าน ค่านิยม ผู้นำสตรีมุสลิมใช้วิธีการแก้ไขจากมหาคัมภีร์อัลกุรอานในบทอัลอะอลาและอัลฮัจญ์ เรื่องการยำ เติมนวัตอุปสรรคในการทำงานและการตักเตือนกันและกัน โดยการจัดกลุ่มฮัลเกาะห์ให้กับทีมงาน 4) การแก้ไขความขัดแย้งด้านโครงสร้าง ผู้นำสตรีมุสลิมใช้วิธีการแก้ไขจากมหาคัมภีร์อัลกุรอานเรื่องการลด สายตาโดยทำงานแยกชายหญิงชัดเจน ในบทอันนุรและการมีที่ปรึกษาในบทอัซซุรอ 5) การแก้ไขความ ขัดแย้งด้านประวัติศาสตร์ ผู้นำสตรีมุสลิมใช้วิธีการแก้ไขจากอัลหะดีษเรื่องความรอบคอบ โดยสืบพื้นฐาน ครอบครวของคู่กรณีเพื่อหาข้อมูลที่แท้จริง ผู้วิจัยพบว่าผู้นำสตรีมุสลิมมีวิธีการแก้ไขความขัดแย้งที่ แตกต่างจากหลักการแก้ไขความขัดแย้ง (conflict resolution) ของเบอร์นาร์ด เมเยอร์ (2553) โดยสตรี มุสลิมจะให้ความสำคัญกับการแก้ไขความขัดแย้งด้านค่านิยมมากที่สุด และการยอมจำนนและ เปลี่ยนแปลงความคิดตามหลักการอิสลามคือสิ่งที่สำคัญที่สุด ไม่เพียงแต่รู้วิธีการแก้ไขความขัดแย้งเท่านั้น

นอกจากนี้ผู้นำสตรีมุสลิมยังมีแนวคิดเรื่องการแปลงเปลี่ยนความขัดแย้ง (Conflict Transformation) ที่ให้ความสำคัญกับเรื่องมิติความสัมพันธ์ (Relational Dimension) มากที่สุดด้วย

คำสำคัญ : ผู้นำสตรีมุสลิม, การแก้ไขความขัดแย้ง, หลักการศาสนาอิสลาม, ปรัชญาการณวิทยา

Abstract

This study aims to glean the understanding of pivotal life experiences with regard to how conflicts are resolved within the Islamic framework. It focuses on the first-person point of view among the association of Muslim women leaders. The study uses Bernard Mayer's Wheel of Conflict as its theoretical framework. The findings reveal five major conflict management strategies, based on Islamic concept in the context of Al-Quran and Al-Hadith, employed by the female Muslim leaders as follows: 1) Resolution in Communicating Conflict - Muslim women leaders handle the situations through the guidance from Al-Hadith, regarding sincerity and gentleness. To illustrate, Aisha is considered to be the ideal role model. Also, several discourses concerning the ties of brotherhood in Surah An-Nisa of the Al-Quran are to be kept in mind. 2) Resolution in Emotional Conflict - Female Muslim leaders cope with the issues by following Quranic Verses about patience from Surah Az-Zumar and avoiding speaking in anger. Silence is a tool for tackling such disputes. 3) Resolution in Values Conflict - The narrations from Surah Al-A'la and Surah Al-Haj in the Al-Quran, denoting the essence of reminding others of one's purpose (s) in work and of giving each other advices. Those are taken into account by providing halaqoh among members. 4) Resolution in Structural Conflict - Muslim women leaders grasp the Quranic verses in Surah An-Nur on lowering one's gaze, where the separation of men and women is practiced evidently at work, as well as in Surah Ash-shura on one's relations with the consultation. 5) Resolution in Historical Conflict - The explanation on Prudence in Al-Hadith are regarded as to find out the other party's family background for the true information. Accordingly, I found that the strategies for conflict resolution utilized by female Muslim leaders are different than the ones suggested by Bernard Mayer. To explain, Muslim women attach the greatest importance to values conflict. Submission and ideological changes on the dimension of the Islamic doctrine are most significant. Not only they are aware of the methods for settling disputes, but they also concern about the concept of Conflict Transformation, where primarily proposed about the Relational Dimension to the highest degree.

Keywords: MUSLIM WOMEN LEADERS, CONFLICT RESOLUTION, ISLAMIC PRINCIPLES, PHENOMENOLOGY



บทนำ

ในองค์กรหรือหน่วยงานที่เป็นศูนย์รวมของบุคคลที่มากกว่าหนึ่งคนมาทำงานร่วมกันภายใต้วิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น การบริหารงานของผู้นำย่อมพบปัญหาของบุคคลที่ไม่ลงรอยกัน ขัดแย้งกันในเรื่องต่างๆ เนื่องจากแนวคิดหรือผลประโยชน์ที่สวนทางกันหรือความเชื่อของแต่ละฝ่ายไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่ความขัดแย้งอาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในภาพรวมได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถและทัศนคติของผู้นำในเรื่องการแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าประสงค์ และในแต่ละองค์กรผู้นำแต่ละบุคคลจะมีวิธีการหรือแนวคิดในเรื่องการแก้ไขความขัดแย้ง (conflict resolution) ที่แตกต่างกันไป

ในสังคมมุสลิม ผู้นำองค์กรจะมีแนวทางการแก้ไขความขัดแย้ง (conflict resolution) ตามหลักการในมหาคัมภีร์อัลกุรอาน และอัลหะดีษ เป็นคัมภีร์นำทางในทุกมิติของชีวิตมุสลิมที่ให้ความสำคัญในเรื่องการแก้ไขความขัดแย้งด้วยวิธีการที่ปราศจากความรุนแรง ในประวัติศาสตร์อิสลามมีวิธีการที่ระบุไว้อย่างชัดเจนทั้งเรื่องการแก้ไขความขัดแย้งที่ปรากฏ การแก้ไขความขัดแย้งภายใน การป้องกันความขัดแย้ง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับประเทศ ตัวอย่างเช่น วิธีการแก้ไขความขัดแย้งส่วนบุคคล อัลกุรอานส่งเสริมให้คู่กรณีทั้งสองพูดคุยกันสองต่อสองเพื่อทำความเข้าใจกัน และป้องกันความเสียหายส่วนบุคคลจากการไม่สนับสนุนให้ไกล่เกลี่ยกันต่อหน้าผู้อื่น และหากไม่สามารถตกลงกันได้ผู้นำที่มีความรู้ในหลักการทางศาสนาจะเข้ามามีบทบาทในการแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นโดยการไกล่เกลี่ย ซึ่งผู้ที่เป็นผู้นำนั้นจะต้องเป็นผู้มีความยุติธรรม รายละเอียดเรื่องมิติชายหญิงในเรื่องผู้ที่ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยเจรจาเป็นเรื่องที่น่าสนใจและมีนัยยะสำคัญในเรื่องความแตกต่างของรูปแบบการแก้ไขความขัดแย้งของทั้งสองเพศ

แม้ศาสนาอิสลามจะสนับสนุนการแก้ไขความขัดแย้งด้วยสันติวิธี แต่ก็มีผลที่ปรากฏในสังคมจาก ภาวะการเกลียดกลัวอิสลาม (Islamophobia) ที่เป็นภาวะการเกลียดกลัวอิสลามเป็นโรคภัยที่ถูกรายงานให้เข้าใจว่าเป็นเรื่องธรรมดา ที่เข้าใจว่าศาสนาอิสลามเป็นศาสนาที่ใช้ความรุนแรงในการแก้ไขความขัดแย้ง ตาต่อตาฟันต่อฟัน ซึ่งความเป็นจริงตามหลักการอิสลามไม่สนับสนุนการแก้ไขความขัดแย้งด้วยความรุนแรงทุกรูปแบบ อาจเป็นเพราะเหตุการณ์ในสังคมปัจจุบันมีผู้พยายามสร้างภาพลักษณ์ของอิสลามให้ดูรุนแรง น่ากลัว เพื่อเป้าหมายบางสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเมืองและเศรษฐกิจของโลก ในภาพรวมการเกลียดกลัวศาสนาอิสลามไม่ได้จำกัดแค่กลุ่มสุดโต่ง วาหะการต่อต้านมุสลิม ความลำเอียง การเลือกปฏิบัติ และอาชญากรรมที่ขับเคลื่อนด้วยความเกลียดชังที่เรียกว่า Islamophobia กำลังแพร่ระบาดหนักคนมุสลิมเกือบทั้งหมดกำลังถูกป้ายสีและนิยามโดยภาพกลุ่มติดอาวุธสุดโต่งแค่เสี้ยวเล็กๆในโลก ประชากรส่วนใหญ่ในโลกคงจะลืมไปว่ามีมุสลิมมากมายที่ตกเป็นเหยื่อการก่อการร้ายเช่นกัน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยเห็นว่ามีคามจำเป็นที่จะต้องมีการอธิบายและศึกษาหลักการอิสลามและการปฏิบัติตามแนวทางการแก้ไขความขัดแย้งด้วยวิธีการสันติวิธี

เป็นที่น่าแปลกใจที่งานวิจัยเกี่ยวกับการแก้ไขความขัดแย้งที่มาจากสตรีมุสลิมยังคงมีน้อย ทั้งที่สตรีเป็นเพศที่มีทักษะในสร้างสันติภาพโดยธรรมชาติ ผู้วิจัยเห็นว่ายังขาดความสมดุลในการนำเสนอ งานวิจัยเชิงวิชาการในเรื่องการแก้ไขความขัดแย้งตามแนวทางของศาสนาอิสลามโดยขาดมุมมองความคิดเห็นของสตรีมุสลิม ผู้หญิงอาจมีมุมมองและความคิดเห็นที่แตกต่างไปผู้ชาย และอาจเสนอมุมมองใหม่ๆ และวิธีการที่แตกต่างจากการนำเสนอของผู้ชาย วรรณกรรมในกลุ่มที่นำเสนอเรื่องการแก้ไขความขัดแย้งโดยสตรีมุสลิมมีงานวิจัยที่กล่าวถึงวิธีการมุมมองความคิดเห็นความรู้สึกของสตรีมุสลิมในการแก้ไขความขัดแย้ง (conflict Resolution) อยู่บ้าง เช่น งานวิจัยของฮาฟิสสา สาและ (2553) เรื่องผู้หญิงมุสลิม



ท่ามกลางความขัดแย้ง : การเปลี่ยนผ่านจากเหยื่อสู่ผู้ขับเคลื่อนงานสันติภาพ ฮาฟิสสา พบว่าสตรีมุสลิมใช้ทุนเดิมในเรื่องการปฏิบัติตามคำสอนของศาสนาอิสลามในการดำรงชีวิต เป็นรากฐานที่สำคัญในการนำมาแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มองค์กร หรือระดับสังคม เช่น เรื่องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขความขัดแย้งในเหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้

องค์กรที่ทำงานด้านส่งเสริมศาสนาอิสลามนั้นมักมีการแบ่งแยกระหว่างชายหญิงที่ชัดเจน และมีผู้นำที่ถูกคัดเลือก เช่น ผู้ชายนำกลุ่มผู้ชาย ส่วนผู้หญิงนำกลุ่มผู้หญิง แต่ผู้หญิงไม่สามารถเป็นผู้นำได้ในกลุ่มของผู้ชายเนื่องด้วยเหตุผลทางศาสนา ในเรื่องการแก้ไขความขัดแย้งภายในกลุ่มนั้น ผู้นำองค์กรที่เป็นสตรีมุสลิมจะมีวิธีการแก้ไขความขัดแย้งในรูปแบบเฉพาะของตนเองโดยใช้หลักการทางศาสนาอิสลามมาแก้ไขความขัดแย้งภายในและภายนอกกลุ่มเพราะมีทุนเดิมในเรื่องความเข้าใจด้านศาสนาและสามารถนำหลักการมาประยุกต์ใช้ได้ เช่น การแก้ไขความขัดแย้งระหว่างตัวผู้นำกลุ่มกับทีมงาน การแก้ไขความขัดแย้งระหว่างทีมงาน การแก้ไขความขัดแย้งในเรื่องการทัศนคติที่ไม่ตรงกัน การแก้ไขความขัดแย้งภายนอกองค์กร เช่น การแก้ไขความขัดแย้งในเชิงความคิดของสตรีมุสลิมด้วยกันเอง การแก้ไขความขัดแย้งกับกลุ่มคนนอกศาสนาในเชิงความคิดเช่นเดียวกัน

อีกประเด็นที่ตะวันตกยังคงกล่าวถึงกันอย่างขาดความเข้าใจในเรื่องของบทบาทของสตรีมุสลิม เช่น การถูกกดขี่ (oppressed) ไร้การศึกษา (uneducated) ไม่สามารถเป็นผู้นำได้ มองว่าผู้หญิงมุสลิมอยู่ภายใต้สังคมชายเป็นใหญ่ (Rajaa Aquil, 2011) งานวิจัยชิ้นนี้จะอธิบายถึงบทบาทของสตรีมุสลิมในฐานะผู้นำกลุ่มสตรี ที่มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในกลุ่มสตรีด้วยกัน เนื่องจากสตรีมุสลิมให้เกียรติหลักการทางศาสนาอิสลาม ไม่ทำงานปะปนชายหญิงซึ่งเชื่อว่าอาจทำให้เกิดปัญหาตามมาในภายหลัง และมีเหตุผลเบื้องหลังในทุกการกระทำ ผู้วิจัยมองว่าความเข้าใจผิดที่เกิดขึ้นอาจเป็นเพราะการมองจากมุมมองคนนอกที่ยังขาดความเข้าใจ และขาดการพยายามทำความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่างและตีความในมุมมองส่วนตัว มากกว่าการยอมรับว่าในทุกสังคมนั้นมีกฎเกณฑ์และความเชื่อที่แตกต่างกัน งานวิจัยนี้จะช่วยให้เกิดความเข้าใจความเป็นสตรีมุสลิมมากยิ่งขึ้น

งานวิจัยนี้มุ่งทำความเข้าใจประสบการณ์ชีวิตของผู้นำกลุ่มสตรีมุสลิมในเรื่องแนวความคิดและวิธีการแก้ไขความขัดแย้งในกลุ่มองค์กรจากมุมมองของเจ้าของประสบการณ์ ซึ่งในประเทศไทยมีกลุ่มผู้นำสตรีมุสลิมลักษณะที่ออกมาทำงานเพื่อศาสนาและสังคมหลายกลุ่ม งานวิจัยนี้เลือกเพียงผู้นำกลุ่มสตรีที่ทำงานด้านศาสนาอย่างเข้มข้นทั้ง 5 กลุ่มเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ 1) กลุ่มเครือข่ายนักศึกษาอิสลามกรุงเทพมหานคร (Bangkok Assalam Student Association) 2) กลุ่มอิสลามทอล์ก (Islam Talk) 3) กลุ่มแดร์ทูดรีม (Dare to Dream) 4) กลุ่มสมาคมจันทร์เสี้ยวการแพทย์และสาธารณสุข (Thailand Islamic medical association) 5) กลุ่มอุมมาตี (Ummatee) โดยงานวิจัยนี้เลือกศึกษาผู้นำกลุ่มเหล่านี้เนื่องจากปกติผู้นำกลุ่มจะต้องเผชิญกับความขัดแย้งหลายรูปแบบทั้งในระดับบุคคลระดับกลุ่ม ผู้วิจัยเจาะจงเลือกผู้นำกลุ่มเท่านั้น เพื่อสะท้อนภาพวิธีการแก้ไขความขัดแย้งในหลายมิติในสถานการณ์ความขัดแย้งที่เผชิญ โดยเน้นศึกษาเรื่องการให้ความหมายเรื่องความขัดแย้ง การแก้ไขความขัดแย้ง และการนำหลักการทางศาสนาามาประยุกต์ใช้เหตุการณ์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มสมาชิกของตน



ขอบเขตงานวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา งานวิจัยนี้ศึกษาการให้ความหมายและประสบการณ์ในเรื่องความขัดแย้งและการแก้ไขความขัดแย้งในระดับองค์กรของผู้นำกลุ่มสตรีมุสลิม ไม่ได้มุ่งศึกษาเรื่องความขัดแย้งด้านอื่นๆ กรอบแนวคิดทฤษฎีการวิจัยงานวิจัยชิ้นนี้อยู่ภายใต้แนวคิดเรื่องการแก้ไขความขัดแย้ง (conflict resolution) โดยศึกษาการให้ความหมายความคิดเห็นเกี่ยวกับความขัดแย้งโดยผู้นำกลุ่มสตรีมุสลิม ศึกษาว่าผู้นำกลุ่มสตรีมุสลิมมีมุมมองทัศนคติอย่างไรเกี่ยวกับการแก้ไขความขัดแย้งภายใต้กรอบความคิดการแก้ไขความขัดแย้งของเบอร์นาร์ด เมเยอร์ (Bernard Mayer) และเพื่อศึกษากระบวนการวิธีการขั้นตอนในการแก้ไขความขัดแย้งของผู้นำกลุ่มสตรีมุสลิมและแนวความคิดเรื่องการแก้ไขความขัดแย้งตามหลักการของอัลกุรอานและอัลหะดีษ และศึกษาแนวคิดเบื้องหลังเรื่องการแก้ไขความขัดแย้งของผู้นำกลุ่มสตรีมุสลิม

ขอบเขตด้านประชากร งานวิจัยชิ้นนี้มุ่งเน้นที่ผู้นำกลุ่มสตรีมุสลิมที่ทำงานเพื่อสังคมและศาสนาแตกต่างกันไป โดยเลือกเพียง 5 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มเครือข่ายนักศึกษาอิสลามกรุงเทพมหานคร (Bangkok Assalam Student Association) 2) กลุ่มอิสลามทอล์ก (Islam Talk) 3) กลุ่มแดร์ทูดรีม (Dare to Dream) 4) กลุ่มสมาคมจันทร์เสี้ยวการแพทย์และสาธารณสุข (Thailand Islamic Medical Association) 5) กลุ่มอุมมาตี (Ummatee) ผู้วิจัยจะเลือกเพียงผู้นำกลุ่มสตรีเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คนเท่านั้น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มนี้มีประสบการณ์ในการแก้ไขความขัดแย้งในระดับองค์กร งานวิจัยนี้จะศึกษาเกี่ยวกับมุมมองความคิด ความรู้สึก ประสบการณ์เกี่ยวกับการแก้ไขความขัดแย้งทั้งภายในองค์กรและประสบการณ์ส่วนตัวของผู้นำกลุ่มสตรีมุสลิมเหล่านั้น

ขอบเขตด้านเวลา ผู้นำกลุ่มสตรีทั้ง 5 กลุ่มมีการก่อตั้งและทำงานมาในระยะเวลาที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยเลือกผู้นำคนปัจจุบัน คือ ผู้ที่รับตำแหน่งเป็นผู้นำในปี 2558-2559

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาหลักการศาสนาอิสลามเรื่องการแก้ไขความขัดแย้งที่ผู้นำกลุ่มสตรีมุสลิมนำมาประยุกต์ใช้
2. เพื่อศึกษาประสบการณ์การแก้ไขความขัดแย้งของผู้นำกลุ่มสตรีมุสลิม

สมมุติฐานของงาน

สมมุติฐานของงานวิจัยชิ้นนี้คือ ผู้นำกลุ่มสตรีมุสลิมใช้หลักการศาสนาในการแก้ไขความขัดแย้ง คือ 1) ผู้นำกลุ่มสตรีมุสลิมให้ความหมายการแก้ไขความขัดแย้งและวิธีการแก้ไขความขัดแย้งสอดคล้องกับสตรีมุสลิมในสมัยประวัติศาสตร์ 2) ผู้นำกลุ่มสตรีมุสลิมมีวิธีการแก้ไขความขัดแย้งที่เป็นระบบและสอดคล้องกับแนวความคิดการแก้ไขความขัดแย้งของเบอร์นาร์ด เมเยอร์ (2553) โดยการจัดการกับแรงกดดัน 5 ประการ ได้แก่ วิธีที่คนสื่อสารกัน (communication) อารมณ์ (emotion) ค่านิยม (values) โครงสร้าง (structure) (เมื่อมีการปฏิสัมพันธ์เกิดขึ้น) และประวัติศาสตร์ (เบอร์นาร์ด เมเยอร์.(เขียน). บรรพต ตันธীরวงศ์ (แปล), 2553:34)



แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยพบว่าส่วนมากงานวิชาการ วรรณกรรม บทความต่างๆจะถูกนำเสนอจากมุมมองของผู้ชายเป็นหลักและประเด็นปัญหาที่ถูกยกขึ้นมากล่าวหาอิสลามล้วนมาจากการโจมตีการกระทำของผู้ชาย วรรณกรรมที่พูดถึงการแก้ไขความขัดแย้งตามหลักการอิสลามที่นำเสนอโดยผู้ชาย เช่น งานวิจัยของ มูฮัมมัดรอฟีอี มูซอ (2549) ได้พูดถึงการแก้ไขความขัดแย้งตามหลักการอิสลามในระดับชุมชน ในระบบที่เรียกว่า “มุชวาเราะฮฺ” หรือรูปแบบการแก้ไขความขัดแย้งโดยการปรึกษาหารือเพื่อสมานฉันท์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ลักษณะเด่นของการมุชวาเราะฮฺอยู่ที่การประนีประนอม สมิต สัจญร (2552) ได้สรุปว่า ผู้นำทีมอาจใช้วิธีการ 6 วิธีได้แก่ 1) การหลีกเลี่ยง (avoidance) อธิบายว่าเป็นวิธีการที่ให้ประสิทธิผลน้อยที่สุดเนื่องจากไม่ได้ทำให้ความขัดแย้งนั้นหมดไป 2) การปรองดอง (accommodation) เป็นวิธีการยอมเสียสละความต้องการของตนเองเพื่อที่จะให้ฝ่ายตรงข้ามบรรลุความต้องการของตน 3) ประนีประนอม (compromise) คือการพบกันครึ่งทาง 4) การแข่งขัน ใช้อำนาจเพื่อให้ตนเองได้ชัยชนะ ก้าวร้าวรุนแรง 5) การร่วมมือกัน โดยทั่วไปจะใช้วิธีพบปะพูดคุยกัน 6) ใช้คนกลางไกล่เกลี่ย อาจใช้บุคคลที่สามที่คู่กรณีเคารพในการไกล่เกลี่ย มรวาน สะมะฮูน (2554) ได้สรุปวิธีการแก้ไขความขัดแย้งเชิงอิสลามในลักษณะที่คล้ายกับสมิต สัจญร (2552) โดยกล่าวว่าอิสลามมีวิธีการบริหารความขัดแย้งสรุปได้ 5 แบบคือ 1) การต่อสู้ 2) การประนีประนอม 3) การร่วมมือ 4) การขอร้อง การให้อภัย 5) การนิ่งเฉย ซึ่งใช้กรอบทฤษฎีสากลในเรื่องแนวคิดการแก้ไขความขัดแย้งมาเป็นหลัก ส่วนงานวิจัยของ อิมรอน ซาเหาะ และยัสมีน ซัตตาร์. (2559) ได้พูดถึงแนวคิดการแก้ไขความขัดแย้งในหลักการอิสลาม (Conflict Resolution in Islam) ภาพรวมว่า แนวทางการจัดการความขัดแย้งตามอัลกุรอาน ได้ระบุให้มีการตัดสินด้วยการปรึกษาหารือ การพูดคุยสานเสวนาด้วยคำพูดที่ดี แต่งานวิจัยเหล่านี้ไม่ได้พูดถึงความเห็นเห็นของสตรีมุสลิมในเรื่องการแก้ไขความขัดแย้ง

กรอบแนวคิดทฤษฎีการวิจัยงานวิจัยชิ้นนี้อยู่ภายใต้แนวคิดเรื่องการแก้ไขความขัดแย้ง (conflict resolution) โดยศึกษาการให้ความหมายความคิดเห็นเกี่ยวกับความขัดแย้งโดยผู้นำกลุ่มสตรีมุสลิม ศึกษาว่าผู้นำกลุ่มสตรีมุสลิมมีมุมมองทัศนคติอย่างไรเกี่ยวกับการแก้ไขความขัดแย้งภายใต้กรอบแนวคิดการแก้ไขความขัดแย้งของเบอร์นาร์ด เมเยอร์ (Bernard Mayer) และเพื่อศึกษากระบวนการวิธีการขั้นตอนในการแก้ไขความขัดแย้งของผู้นำกลุ่มสตรีมุสลิมและแนวความคิดเรื่องการแก้ไขความขัดแย้งตามหลักการของอัลกุรอานและอัลหะดีษ และศึกษาแนวคิดเบื้องหลังเรื่องการแก้ไขความขัดแย้งของผู้นำกลุ่มสตรีมุสลิม

วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) แบบปรากฏการณ์วิทยา (phenomenology) เป็นงานวิจัยด้านสังคมศาสตร์ ที่เน้นการอธิบายมุมมองความคิด ความรู้สึก ประสบการณ์ชีวิต และการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์วิธีวิจัยตามกรอบงานวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยาของงานวิจัยชิ้นนี้ คือ การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ งานวิจัยชิ้นนี้ผู้วิจัยเลือกกลุ่มเป้าหมายที่เจาะจงคือผู้นำกลุ่มสตรีมุสลิมที่ต้องเผชิญกับเหตุการณ์ความขัดแย้งที่หลากหลายรูปแบบพวกเธอถูกเลือกมาจากการที่มีพื้นฐานทางศาสนาดีและคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นผู้นำกลุ่มโดยคณะครู (ที่ปรึกษา) โดยผู้วิจัยเลือกเพียง 5 กลุ่มหลักๆที่มีกิจกรรมเชิงสังคมอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ 1) กลุ่มเครือข่ายนักศึกษาอิสลามกรุงเทพมหานคร (Bangkok Assalam Student Association) 2) กลุ่มอิสลามทอล์ก (Islam Talk) 3) กลุ่มแดร์ทูดรีม (Dare to Dream)



4) กลุ่มสมาคมจันทร์เสี้ยวการแพทย์และสาธารณสุข (Thailand Islamic Medical Association) 5) กลุ่มอุมมาตี (Ummatee) โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ในปี 2560 ตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนกรกฎาคม

แผนการดำเนินงานวิจัย

ด้วยการสังเกตและการสัมภาษณ์มีดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการทบทวนวรรณกรรม การวางแผนงานวิจัย การหาข้อมูลเบื้องต้น ใช้เวลา 1 เดือน ผู้วิจัยเริ่มค้นหาข้อมูลเบื้องต้น ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับผู้นำกลุ่มสตรีมุสลิมทั้ง 5 กลุ่มก่อน เช่น จำนวนทีมงานที่จัดเป็นกลุ่มให้ข้อมูลสำคัญ (key information/ actors) อายุ ระยะเวลาในการเข้าร่วมทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ที่มาที่ไปของการจัดตั้งกลุ่มการทำงานด้านศาสนา ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลส่วนตัวอื่นๆ ที่เป็นไปในเชิงคุณภาพด้วย เช่น ลักษณะพื้นที่ฐานทางครอบครัว ลักษณะการจัดกิจกรรมของกลุ่ม เป้าหมาย เป็นต้น ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างแบบสอบถาม (questionnaire) ขึ้นเพื่อต่อการเก็บข้อมูลในส่วนนี้

2. ขั้นตอนลงมือปฏิบัติการวิจัยแยกเป็นสามขั้นตอนใช้เวลา 2 เดือน

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้นำกลุ่มสตรีมุสลิมทั้ง 5 กลุ่ม โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ลักษณะคำถามจะเป็นคำถามปลายเปิด (open-ended question) เพื่อให้ผู้รับสัมภาษณ์สามารถให้รายละเอียดที่จำเป็นในการวิเคราะห์มุมมอง ความคิด ความเชื่อได้มากขึ้น เป้าหมายของการสัมภาษณ์คือการทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับการมองโลก ความจริงของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยมุ่งที่จะหาข้อมูลในเชิงพรรณนาก่อน และจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์ร่วมกับบริบทอื่นๆ เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับมุมมองความคิด ความรู้สึก ความเชื่อต่างๆต่อไป สถานที่เก็บข้อมูลสำคัญคือ ศูนย์กลางอิสลามแห่งประเทศไทย และสถานที่อื่นๆที่ผู้ให้ข้อมูลสะดวกในการให้สัมภาษณ์ หรือสถานที่รวมตัวกัน ตลอดจนเว็บไซต์เกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคม (social network) และผู้วิจัยจะเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กันโดยการสังเกตแบบมีส่วนร่วมในค่ายที่ผู้นำกลุ่มสตรีมุสลิมเหล่านั้นได้จัดขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยสังคมศาสตร์แบบปรากฏการณ์วิทยา มีระเบียบวิธีวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เนื่องจากเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพจึงไม่มีการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. การเตรียมข้อมูลการถอดเทป เป็นการบันทึกการสัมภาษณ์ผู้นำสตรีมุสลิมทั้ง 5 กลุ่มที่เขียนออกมาเป็นบทสนทนาจากการฟังเทปบันทึกเสียงสัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยประมวลออกมาเป็นเอกสาร ผู้วิจัยรักษาสาระสำคัญของเนื้อหาเอาไว้ นอกจากนี้ยังบันทึกข้อมูลการปฏิสัมพันธ์ที่ไม่ได้ใช้คำพูด เช่น สีหน้า ยิ้ม ร้องไห้ หัวเราะ นิ่งเงียบ เป็นต้น

2. การวิเคราะห์ ผู้วิจัยอ่านคำให้สัมภาษณ์หลายๆรอบเพื่อเข้าใจปรากฏการณ์ที่ศึกษา เพื่อให้ได้ทราบข้อมูลภาพรวมทั้งหมดก่อนอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้เพียงแต่เก็บข้อมูลในรูปแบบกระดาษเท่านั้น ยังเก็บไว้ในคอมพิวเตอร์ และในอีเมลเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล ผู้วิจัยออกแบบการวิเคราะห์ออกเป็นประเด็นตามคำถามวิจัยในระหว่างการวิเคราะห์ข้อมูลไปด้วย ประเด็นที่นำมาวิเคราะห์คือ ประสบการณ์ของผู้นำสตรีมุสลิมทั้ง 5 กลุ่มในการแก้ไขความขัดแย้งระดับองค์กร โดยดึงหลักการทางศาสนาที่ผู้นำสตรีมุสลิมนำมาใช้ มาเรียงความหัวข้อแรงกดดันทั้ง 5 ประการของเบอร์นาร์ด เมเยอร์ (2553) และเขียนอธิบายวิธีคิดและวิธีการแก้ไขความขัดแย้งของผู้นำกลุ่มสตรีทั้ง 5 กลุ่ม

3. ผู้วิจัยตั้งคำหรือประโยคที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปรากฏการณ์ศึกษาออกมาให้ได้มากที่สุดและกำหนดความหมายให้กับคำ ประโยคหรือย่อหน้าซึ่งผู้วิจัยคิดว่าเป็นปรากฏการณ์ที่ศึกษาและตรงประเด็นที่ศึกษา และนำผลที่ได้มาจัดกลุ่มประเด็นต่างๆโดยถ้าเป็นประเด็นเรื่องเดียวกันจะรวมไว้ด้วยกันโดยยังไม่พิจารณาว่าประเด็นใดเป็นประเด็นหลักหรือประเด็นย่อย ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ดึงออกมาไปตรวจสอบกับต้นฉบับคำให้สัมภาษณ์และพิจารณาจัดหมวดหมู่ว่าความใดเป็นประเด็นหลักหรือประเด็นรองที่อยู่ภายใต้ประเด็นหลักผู้วิจัย นำประเด็นหลักต่างๆมาเขียนบรรยายโดยละเอียด

4. การแปลความหมายและการนำแนวคิดและทฤษฎีของเบอร์นาร์ด เมเยอร์ (2553) มาอธิบายขั้นตอนนี้เป็น การเขียนพรรณนาที่ได้จากการตีความถึงผลการศึกษาออกมาตามประเด็นต่างๆที่วางแผนเอาไว้แล้วพร้อมทั้งนำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในประเด็นนั้นๆ มาเชื่อมโยงเข้าหาผลการวิจัยที่ค้นพบบวกกับหลักการอิสลามที่ผู้นำสตรีมุสลิมนำมาใช้ในการแก้ไขความขัดแย้งระดับองค์กร

ผลการวิจัย

1. ผู้นำสตรีมุสลิมได้นำหลักการอิสลามมาใช้ในการแก้ไขความขัดแย้งระดับองค์กร โดยใช้หลักการอัลกุรอานและอัลหะดีษ โดยการแก้ไขด้านการสื่อสาร จากอัลหะดีษ และหลักการอัลกุรอานในบทอันนิซาอู แก้ไขความขัดแย้งด้านอารมณ์ โดยใช้ข้อคิดจากอัลกุรอานบทอัชชูมร์ แก้ไขความขัดแย้งด้านค่านิยม โดยใช้วิธีการแก้ไขจากมหาคัมภีร์อัลกุรอานในบทอัลอะอฺลาและอัลฮัจญ์ การแก้ไขความขัดแย้งด้านโครงสร้าง ผู้นำสตรีมุสลิมใช้วิธีการแก้ไขจากมหาคัมภีร์อัลกุรอาน ในบทอันนุรและในบทอัชชูรอ และแก้ไขความขัดแย้งด้านประวัติศาสตร์ ผู้นำสตรีมุสลิมใช้วิธีการแก้ไขจากอัลหะดีษเรื่องความรอบคอบ โดยสืบพื้นฐานครอบครัวของคู่กรณีเพื่อหาข้อมูลที่แท้จริง

2. ผู้นำสตรีมุสลิมมีประสบการณ์การแก้ไขความขัดแย้งในองค์กร มีทั้งการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างผู้นำกลุ่มกับทีมงาน และความขัดแย้งระหว่างทีมงานด้วยกันเอง ผู้นำสตรีมุสลิมทั้ง 5 กลุ่มสามารถดึงหลักการทางศาสนาอิสลามมาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ปัจจุบันได้ และมีที่ปรึกษาที่คอยช่วยเหลือกลุ่มของผู้นำสตรีมุสลิมทั้ง 5 กลุ่มนี้มีความขัดแย้งแต่สามารถจัดการความขัดแย้งได้ดี เนื่องจากมีระบบที่ดีในการป้องกันความขัดแย้ง เช่น การแยกชายหญิง การทำกลุ่มฮาตาเกาะห์ เป็นต้น



ภาพประกอบที่ 1 ผังสรุปวิธีการแก้ไขความขัดแย้งของผู้นำสตรีมุสลิมทั้ง 5 กลุ่ม



ส่วนการแก้ไขความขัดแย้งในด้านต่างๆ เช่น เรื่องการแก้ไขความขัดแย้งด้านการสื่อสาร ผู้นำกลุ่มสตรีมุสลิมมักสื่อสารให้อีกฝ่ายเข้าใจอย่างชัดเจนเพื่อลดปัญหาความเข้าใจผิดกับสอดแทรก หลักการทางศาสนาเนื่องจากการทำให้จิตใจของผู้ที่ฟังสงบลงและใช้เหตุผลตามหลักการทางศาสนามากขึ้น ผู้นำสตรีมุสลิมเริ่มต้นจากการสร้างความเข้าใจว่าไม่มีใครรับฟังผู้อื่นหรือความคิดของตนได้อย่างชัดเจน และถูกต้องเสมอไปการสื่อสารได้ดีนั้นเป็นเรื่องยาก แต่สำคัญที่สุดก็คือการปรับปรุงการสื่อสารให้ดียิ่งขึ้น เพราะเธอเชื่อว่าการเอาใจใส่ในสิ่งที่คนอื่นกำลังพูดเป็นหัวใจสำคัญของการสื่อสาร

ผู้นำสตรีมุสลิมใช้การสื่อสารสองแบบคือการสื่อสารกับมนุษย์ ควรนำข้อความในบทความมาขยาย การแก้ไขความขัดแย้งด้านการสื่อสาร ผู้นำสตรีมุสลิมใช้วิธีการแก้ไขจากอัลหะดีษ เรื่องความจริงใจ ความอ่อนโยน โดยทำตามแบบอย่างของท่านหญิงอาอิชะ และหลักการอัลกุรอานเรื่องการคำนึงถึงความ เป็นพี่น้องในบทอันนิซาอ โองการที่ 1 ความว่า “โอ้มวลมนุษย์ทั้งหลาย พวกเจ้าจงยำเกรงองค์อภิบาลของ พวกเจ้า ซึ่งทรงบันดาลพวกเจ้ามาจากชีวิตหนึ่ง (คืออาดัม) และบันดาลจากชีวิตนั้นซึ่งคู่ครองของเขา (คือ ฮาวา) และพระองค์ทรงแพร่พันธุ์ไปจากทั้งสองซึ่งผู้ชายและผู้หญิงเป็นจำนวนมาก และพวกเจ้าจงยำ เกรงอัลลอฮ์ ซึ่งพวกเจ้าวอนขอพระองค์ และ (จงระวังการตัดขาด) ความสัมพันธ์ทางเครือญาติ แท้จริงอัลลอฮ์ทรงสังเกตพวกเจ้า (ตลอดเวลา)” ผู้นำสตรีมุสลิมมักใช้คำพูดที่อ่อนโยน สุภาพแสดงการให้ เกียรติทั้งสองฝ่าย ไม่พูดพินิจว่าใครถูกหรือผิด แต่จะมุ่งไปที่ประเด็นปัญหามากกว่าตัวบุคคล เพื่อ หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง พูดเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายปรับเข้าหากันมากกว่าแตกแยกกัน รับฟังอย่างตั้งใจและใส่ใจ มีการติดตามผลต่อหลังการฟังเพื่อให้ความขัดแย้งถูกแก้ไขจริง พยายามเป็นตัวเชื่อมทั้งสองฝ่าย พูดสิ่งที่ดี ให้อีกฝ่ายรับรู้ถึงความดีของคู่กรณี เนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์มีทั้งขาวและดำ และที่สำคัญไม่ใช่อำนาจ ในการสื่อสารแต่จะเข้าไปช่วยเหลือเพื่อให้เกิดการคืนดี หลีกเลี่ยงคำสั่งที่ทำให้ทั้งสองฝ่ายรู้สึกตนเองยังไม่ได้รับความยุติธรรมจริงๆ แต่ต้องหยุดเพราะผู้นำ หากเป็นเช่นนั้นปัญหาอาจทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น เปิดโอกาสให้ทั้งสองฝ่ายได้แสดงความคิดเห็น ไม่ลำเอียงเลือกข้างที่ตนสนิทสนมมากกว่า ตัดสินตาม ความยุติธรรม และต้องจบการสื่อสารด้วยการขอโทษซึ่งกันและกัน

แบบที่สองคือผู้นำสตรีมุสลิมมีการสื่อสารกับพระเจ้าในรูปแบบของการขอดุอาอ (ขอพร) การ ละหมาดอิสติคอเราะห์ (การขอทางเลือก) ทั้งนี้มาจากความเชื่อว่าความคิดและสติปัญญาของมนุษย์นั้นมีความจำกัด การตัดสินใจจึงอาจมีความผิดพลาด ผู้นำสตรีมุสลิมเชื่อว่าพระเจ้าเป็นผู้รอบรู้ในทุกสิ่งทุกอย่าง และมีทางออกสำหรับทุกปัญหาที่เกิดขึ้น ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องของบททดสอบที่พระเจ้ามอบ ให้กับมนุษย์พร้อมหนทางแก้ไข เพียงมุสลิมเข้ามาขอดุอาอและตั้งใจในการแก้ไขความขัดแย้งพระเจ้าจะ ช่วยนำทางให้กับผู้ที่ขอต่อพระองค์

การแก้ไขความขัดแย้งด้านอารมณ์ ผู้นำสตรีมุสลิมใช้วิธีการแก้ไขจากมหาคัมภีร์อัลกุรอานบทอซซุ มร์ โองการที่ 10 เรื่องความอดทน ความว่า “แท้จริง บรรดาผู้อดทน จะได้รับผลตอบแทนของพวกเขา อย่างครบถ้วน โดยไม่มีการคำนวณนับ” ความอดทนในการหลีกเลี่ยงการตอบโต้เมื่อมีอารมณ์ หนึ่งเงียบใน การแก้ไขด้านอารมณ์ ผู้นำสตรีมุสลิมเน้นในเรื่องการไม่ตอบโต้อารมณ์ด้วยการตอบสนองที่ไม่ดีกับทุกฝ่าย ต้องมีวิธีจัดการความกับมิติทางอารมณ์ของตนเองและบทบาทของการขอโทษและการให้อภัยเป็นสิ่งที่ จำเป็นและสำคัญมาก หลักการอิสลามให้ความสำคัญเรื่องการแก้ไขความขัดแย้งภายในเป็นอย่างมาก เนื่องจากหลักการและค่านิยมมีผลต่ออารมณ์ เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความเชื่อ และส่งผลออกเป็น การกระทำ ยกตัวอย่างเช่น การแก้ไขความขัดแย้งในความคิดของตนเองต่อผู้อื่น การแก้ไขความขัดแย้งใน ความรู้สึกที่ไม่ดีของตนเอง หรืออาจจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับทัศนคติในการมองโลก มองผู้อื่น ความคิดแง่ลบ

การขบถตัดสินพิพากษาผู้อื่น เรื่องพวกนี้จะมีผลต่อการแก้ไขความขัดแย้งทั้งสิ้นหลักการอิสลามสอนว่าเมื่อเกิดความขัดแย้งให้กลับไปทบทวนหลักการของอิสลามจากอัลกุรอานและอัลหะดีษ กล่าวโดยสรุปคือ 1) ตระหนักถึงความแตกต่างของบุคคล 2) คิดถึงหลักการของอิสลามจากอัลกุรอาน 3) คิดแง่บวก 4) การกลับตัวกลับใจใหม่ 5) การให้อภัย 6) การอดทนต่ออารมณ์โกรธของตนเอง 7) สำรวจเจตนาเพื่อหาเหตุผลของอารมณ์ที่แท้จริง

การแก้ไขความขัดแย้งด้านค่านิยม ผู้นำสตรีมุสลิมใช้วิธีการแก้ไขจากมหาคัมภีร์อัลกุรอานในบทอัลอะฮฺลา โองการที่ 9 “ตั้งนั้นจงตักเตือนกันเถิด เพราะการตักเตือนกันนั้นจะยิ่งคุณประโยชน์” และอัลฮัจญ์ โองการที่ 37 เรื่องการยำเกรงต่อวัตถุประสงคฺในการทำงานและการตักเตือนกันและกัน ความว่า “การงานทุกอย่างของบ่าวจะไม่ถึงอัลลอฮฺ ยกเว้น การงานที่กระทำด้วยความตักวา (ยำเกรง) อัลลอฮฺเท่านั้น” โดยการจัดกลุ่มฮัลเกาะห์ให้กับทีมงาน เป็นกระบวนการขัดเกลาระหว่างมุสลิมด้วยกันเมื่อใครเกิดทำความผิดหรือความไม่ถูกต้อง ในสังคมมุสลิมให้ความสำคัญกับการตักเตือนอย่างมากทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน สังคม โดยผู้นำครอบครัว หรือผู้นำทางศาสนา และการตักเตือนจำเป็นต้องมีวิธีการที่เหมาะสมสำหรับแต่ละบุคคล ซึ่งผู้เตือนต้องใช้สติปัญญาและความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ที่ตนไปตักเตือน ใช้ถ้อยคำที่สุภาพ ไม่ประจาน ไม่ใช้อารมณ์ รู้จักกาลเทศะ รู้จังหวะที่เหมาะสม เก็บความลับได้ดี ผู้นำสตรีมุสลิมจะวิธีการนาซีฮัตในกลุ่มเป็นประจำ หากไม่สามารถคุยได้หรือไม่มีความสนิทสนมกับผู้ที่ขัดแย้งกัน มุสลิมเชื่อว่าอัลกุรอานคือแนวทางที่ดีที่สุดในการดำรงชีวิตของมนุษย์ และชัยฏอนมีหน้าที่ล่อลวงมนุษย์ให้หลงทางออกจากพระเจ้า และหน้าที่หลักของชัยฏอนก็คือการสร้าง ความแตกแยกให้กับมุสลิมในทุก ระดับของสังคมทั้งในอดีตจนถึงปัจจุบันผู้นำสตรีมุสลิมแก้ไขความขัดแย้งด้านค่านิยมโดยการปรับโครงสร้างการรับรู้และปรับโครงสร้างความขัดแย้งอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดการบรรยายธรรมเกี่ยวกับหลักการทางศาสนา เนื่องจากความขัดแย้งเชิงรับรู้เกิดขึ้นเมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีค่านิยมหรือความเชื่อในสองสิ่งขัดแย้งกันอันผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบความเชื่อของฝ่ายนั้นในระดับหนึ่ง พยายามกระตุ้นเชิงรับรู้เพื่อให้คุณธรรมเปลี่ยนท่าทีที่เป็นปฏิกิริยาต่อกัน วิธีการแก้ไขความขัดแย้งในระดับนี้เป็นสิ่งที่ยากที่สุดเนื่องจากความเชื่อเป็นสิ่งที่ถูกสั่งสมมานาน วิธีการแก้ไขความขัดแย้งเชิงคุณค่าตามหลักการอิสลาม คือ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาหลักคำสอนของพระเจ้า และวิธีการปฏิบัติของนบีมุฮัมมัด วิธีการแก้ไขความขัดแย้งด้านค่านิยมคือ 1) นาซีฮัต (การตักเตือน) 2) ฮาลาเกาะห์ (กลุ่มศึกษาอัลกุรอานร่วมกัน) 3) ค่านิยมเรื่องความยุติธรรมของผู้นำ

การแก้ไขความขัดแย้งด้านโครงสร้าง ผู้นำสตรีมุสลิมใช้วิธีการแก้ไขจากมหาคัมภีร์อัลกุรอานเรื่องการลดสายตาโดยทำงานแยกชายหญิงชัดเจน ในบทอันนุร โองการที่ 30 ถึง 31 ความว่า “จงกล่าว (เกิดมุฮัมมัด) แก่บรรดาชายผู้ศรัทธา ให้พวกเขาลดสายตาของพวกเขาลงต่ำ และให้พวกเขารักษาทวารของพวกเขา นั่นเป็นการบริสุทธิ์ยิ่งแก่พวกเขา แท้จริงอัลลอฮ์ทรงรอบรู้สิ่งที่พวกเขากระทำ และจงกล่าว (เกิดมุฮัมมัด) แก่บรรดาหญิงผู้ศรัทธาให้พวกเขาเธอลดสายตาของพวกเขาเองลงต่ำ...” และการมีที่ปรึกษาในบทอัซซุร โองการที่ 38 ความว่า “และบรรดาผู้ตอบรับต่อพระเจ้าของพวกเขาและดำรงละหมาด และกิจการของพวกเขา มีการรักษาหรือระหว่างพวกเขาและเขาบริจาคสิ่งที่เราได้ให้เครื่องปัจจัยยังชีพแก่พวกเขา” ผู้นำกลุ่มสตรีมีระบบการจัดการโครงสร้างภายในกลุ่มที่ดี เริ่มจากการเลือกประธานกลุ่มที่สามารถไกล่เกลี่ยความขัดแย้งได้ดีมาก่อน มีระบบการคัดเลือกผู้นำ โดยกลุ่มที่ปรึกษา (ซุร) มีการดูแลกันเป็นลำดับขั้น เช่น มีพี่เลี้ยงในกลุ่มช่วยดูแลสมาชิกใหม่ มีระดับในการทำงาน เช่น วงใน วงนอก ซึ่งวงในหมายถึงถึงกลุ่มที่เป็นคนหลักในการทำงานต่างๆ ส่วนวงนอกหมายถึงสมาชิกที่ไปๆมาๆ และมีการทำงานแยกชายหญิงเพื่อ



ความสะดวกในการทำงาน แต่ไม่ได้ปฏิเสธการช่วยเหลือจากเพศชายเพียงแต่หลีกเลี่ยงการทำกิจกรรมที่ต้องเผชิญหน้ากันเนื่องจากศาสนาอิสลามเน้นหลักการการให้เกียรติสตรีด้วยการลดสายตาลง และหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งเรื่องชายหญิงในกลุ่มได้อีกด้วย

การแก้ไขความขัดแย้งด้านประวัติศาสตร์ ผู้นำสตรีมุสลิมจะสืบถึงพื้นฐานครอบครัวของคู่กรณีเพื่อหาข้อมูลที่แท้จริงเกี่ยวกับทั้งสองบุคคล เนื่องจากความขัดแย้งเป็นผลมาจากทัศนคติ และทัศนคติเป็นผลมาจากการถูกหล่อเลี้ยงจากครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญ ผู้นำมุสลิมบางกลุ่มจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ทุกคนก่อนเข้ามาเป็นทีมงานเพื่อทำความเข้าใจบุคคลนั้นสืบประวัติ และเตรียมข้อมูลให้กับทีมงานเดิมเพื่อทำความเข้าใจบุคลิกของเขา เพื่อป้องกันความขัดแย้งล่วงหน้าหรือไม่ด่วนตัดสินใครโดยผิวเผินหรือรีบร้อนเพราะอาจวินิจฉัยผิดพลาดได้ ดังที่ในหะดีษได้ระบุไว้ว่า "ความสุ่มรอบคอบมาจากพระองค์อัลลอฮ์ส่วนความเร่งร้อน เร่งรีบ ลุกลี้ลุกนมาจากชัยฏอน"

สรุปและอภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยในงานวิจัยชิ้นนี้สรุปได้ว่าสตรีมุสลิมมีบทบาทในการทำงานเพื่อสังคมและมีผลอย่างมากในการพัฒนาสังคมมุสลิมทั้งในปัจจุบันและในอนาคต สตรีมุสลิมไม่ใช่เพียงแค่ทำหน้าที่ของภรรยาดูแลบุตรหรือนักศึกษาที่มีหน้าที่เรียนเพียงอย่างเดียว หรือถูกกดขี่ (oppressed) ไร้การศึกษา (uneducated) ไม่สามารถเป็นผู้นำได้ และภายใต้สังคมชายเป็นใหญ่ (Rajaa Aquil, 2011) อย่างที่สังคมตะวันตกกล่าวหา และงานวิจัยชิ้นนี้ยังสะท้อนว่าผู้นำสตรีมุสลิมมีวิธีการแก้ไขความขัดแย้งที่มีความสร้างสรรค์ สามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขสถานการณ์ความขัดแย้งในองค์กรให้ดีขึ้นได้ด้วยการใช้หลักการอิสลามที่มาจากอัลกุรอานและอัลหะดีษ โดยหลักการอิสลามนั้นสอดคล้องกับแนวคิดการแก้ไขความขัดแย้งของเบอร์นาร์ด เมเยอร์ ทั้ง 5 ด้านคือการสื่อสาร อารมณ์ โครงสร้าง ค่านิยม และประวัติศาสตร์ ที่เน้นเรื่องของการแก้ไขจากความจริงใจมากกว่าเทคนิค ในอนาคตหากมีงานวิชาการที่มาจากเสียงของสตรีมุสลิมในเรื่องการแก้ไขความขัดแย้งในแต่ละระดับมากขึ้น อาจมีผลทำให้สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีและสามารถแก้ไขความขัดแย้งในระดับสังคมได้

ผลการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่าผู้นำสตรีมุสลิมสามารถนำหลักการทางศาสนาอิสลามมาประยุกต์ใช้ในเหตุการณ์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจริงได้ในปัจจุบัน และกลุ่มของสตรีมุสลิมค่อนข้างมีความสามัคคีแม้มีความหลากหลาย ผู้วิจัยได้ขอเสนอเรื่องการให้สตรีมุสลิมเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขความขัดแย้งในทุกๆระดับมากขึ้น เช่น การมีส่วนร่วมในการแก้ไขความขัดแย้งในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ เนื่องจากสตรีมุสลิมมีบุคลิกที่เหมาะสมและมีศักยภาพในการแก้ไขความขัดแย้ง มีความคิดที่น่าสนใจแตกต่างไปจากชาย และค่อนข้างมีการรวมตัวกันได้ง่ายกว่าชาย สามารถทำงานร่วมกันได้แม้มีความแตกต่างทางทัศนคติในความคิดเห็นเดียวกัน ซึ่งสิ่งนี้สำคัญมากในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ สตรีมีอิสระมากกว่าในการแก้ไขความขัดแย้งในเหตุการณ์ เป็นเหตุผลว่าทำไมจึงควรศึกษาเกี่ยวกับสตรีและการแก้ไขความขัดแย้ง จากการศึกษางานวิจัยชิ้นนี้ทำให้เห็นว่าสตรีมุสลิมสามารถนำอิสลามในเรื่องการแก้ไขความขัดแย้งมาใช้ได้อย่างดีและเกิดผลลัพธ์เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น งานวิจัยนี้มีประโยชน์กับองค์กรภายนอกที่ไม่ใช่มุสลิมในการเข้าไปทำงานในพื้นที่วัฒนธรรมแบบอิสลาม มองความคิดอ่านของคนในเป็นหลักเพื่อทำความเข้าใจพื้นฐานความเชื่อ และมาปรับใช้ในการสร้างสันติภาพในพื้นที่ได้



ข้อเสนอแนะ

ประเด็นที่น่าสนใจในการศึกษาต่อจากงานชิ้นนี้คืองานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับข้อดีของการที่มีสตรีมุสลิมเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการแก้ไขความขัดแย้งทุกระดับ สนับสนุนให้สตรีได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขความขัดแย้ง เพื่อช่วยในส่วนที่สตรีสามารถทำได้และทำได้ดีกว่า เนื่องจากสตรีมีความแตกต่างจากผู้ชายในเรื่องความคิด มีความละเอียดอ่อนในอารมณ์ความรู้สึก และเหมาะกับงานแก้ไขความขัดแย้งที่ต้องใช้ความเข้าใจทั้งสองฝ่ายที่ขัดแย้งกัน และศึกษาต่อเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างกันในการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างผู้ชายมุสลิมและผู้หญิงมุสลิม เพื่อให้เห็นความลงตัวของการทำงานแก้ไขความขัดแย้งที่ทั้งหญิงและชายได้มีส่วนร่วมกันแก้ไขปัญหาโดยศึกษากรณีศึกษาตัวอย่างที่ชายและหญิงมีส่วนร่วมกันในการแก้ไขความขัดแย้ง โดยแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจนตามความถนัดและความเหมาะสม เช่น กรณีความขัดแย้งในจังหวัดชายแดนใต้ที่ผ่านมา ผู้ชายและผู้หญิงทำหน้าที่อะไรบ้างในการแก้ไขความขัดแย้ง ทั้งชายและหญิงมีข้อจำกัดด้านใดบ้าง และผลการแก้ไขความขัดแย้งทั้งชายและหญิงเป็นอย่างไร เพื่อสะท้อนให้เห็นว่าผู้หญิงและผู้ชายจะสามารถเสริมสร้างกันในการแก้ไขความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอย่างไรได้บ้าง เรื่องที่ผู้ชายมีความจำกัด ผู้หญิงอาจช่วยเสริมในจุดนั้นได้ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- เบอร์นาร์ด เมเยอร์.(เขียน) บรรพต ต้นธีรวงศ์ (แปล). (2553). พลวัตการจัดการความขัดแย้ง. สำนักพิมพ์คบไฟ.
- มูฮัมมัดรอทีอี มูซอ. (2549). การจัดการความขัดแย้งในวิถีมุสลิมไทย. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี http://www.prd.go.th/download/article/article_20140312171050.pdf [สืบค้น 1 มิถุนายน 2560] สมิต สัจญกร (2009)
- มัรวาน สมะฮอน (2554). การบริหารความขัดแย้งในอิสลาม. <http://muslimchiangmai.net/index.php?topic=3502.0;wap2> [สืบค้น 2 มิถุนายน 2560] สมิต สัจญกร. (2552). บทบาทของผู้นำในการจัดการความขัดแย้ง. TPA NEWS, 1-98-0025, สุทัศน์ กองขุนทด. การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง. : http://km.blogdns.net/km/tikisend_blog_post.php?postid [สืบค้น 11 กุมภาพันธ์ 2559]
- อิมรอน ซาเหาะ และยัสมีน ซัตตาร์. (2559). แนวคิดสันติภาพและการจัดการความขัดแย้งในอิสลาม The Idea of peace and conflict resolution in Islam. Kasetart journal of Social Science 37 (2016).
- ฮาฟิสสา สาและ. (2553). ผู้หญิงมุสลิมท่ามกลางความขัดแย้ง: การเปลี่ยนผ่านจากเหยื่อสู่ผู้ขับเคลื่อนงานสันติภาพ. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- John L. Esposito ชายแดนใต้. http://www.pataniforum.com/admin/jquery/ckfinder/userfiles/files/PATANIFORUM_UNJUST2.pdf. [สืบค้น 14 กรกฎาคม 2560]
- Rajaa Aquil. (2011). Change and Muslim Women. *International Journal of Humanities And Social Science Vol. 1.*